

Информационная записка

В центре предлагаемой концептуальной основы лежит различие понятий **трудовые отношения** и **условия или договорные основания занятости**. Трудовые отношения в сфере занятости относятся к типам отношений, которые существуют между работниками и работодателями, и, прежде всего, определяют существенное различие между наемными работниками и самозанятыми лицами. Вместе с тем, условия или договорные основания занятости относятся к различным видам занятости и способам оплаты труда, определяя рабочее время, место работы и формы оплаты. Новые формы занятости могут состоять либо из новых типов трудовых отношений, новых условий труда или договоренностей, либо из сочетания того и другого.

Новые формы занятости

В контексте вопросника новые формы занятости определяются как:

- Отношения между работодателями и работниками, которые отличаются от установленных индивидуальных трудовых отношений. Следовательно, трудовые отношения, в которых участвуют либо несколько работодателей на каждого сотрудника, либо один работодатель на нескольких сотрудников на одной конкретной работе, или даже отношения между несколькими работодателями и несколькими сотрудниками, имеют значение. Однако временный заемный труд, который также может подпадать под это определение, не рассматривается в рамках данного проекта.
- Предоставление работы на периодической, нерегулярной основе или в течение очень ограниченных периодов времени, а не на постоянной или регулярной основе. Обычная работа на неполный рабочий день и сезонная работа не рассматриваются, если только нет других особенностей, которые делают занятость актуальной для данного проекта.
- Создание сети деловых связей и контактов и механизмы сотрудничества между самозанятыми, особенно фрилансерами, выходят за рамки обычных типов отношений в цепочке поставок, совместного использования помещений или традиционного ведения проектной работы.
- Формы занятости, которые ставят задачи перед существующими институтами рынка труда (таким как законодательство, социальный диалог или коллективные переговоры) или программам социального страхования.

Кроме того, соответствующие формы занятости могут, но не обязательно должны характеризоваться следующими чертами:

- место работы, отличное от помещения работодателя, где работник является мобильным и работает из нескольких мест, возможно, включая собственный офис.
- использование работниками ИКТ включая мобильные телефоны, персональные компьютеры (ПК), планшеты или аналогичные средства, когда такие технологии меняют характер рабочих отношений или способ выполнения работы. Также включены алгоритмы, которые используются для координации задач или контроля за работниками.

Не имеет значения, подпадает ли новая форма занятости под действие общего трудового законодательства или специального регулирования, регулируется на основе коллективных договоров или не регулируется вообще. Новые формы занятости не ограничиваются наемными работниками (то есть трудовыми договорами), но могут также относиться к самозанятым (то есть гражданско-правовым договорам или договорам о предоставлении услуг). Соответственно, могут быть включены формы занятости, основанные на всех видах договоров.

Аналогичным образом концепция включает в себя формы занятости, которые используются или могут использоваться во всех секторах и профессиях, а также те, которые ограничены отдельными отраслями и профессиями.

Новые формы занятости, выявленные Еврофондом:

- **Совместное использование труда работников несколькими работодателями:** группа работодателей формирует деловую сеть, которая нанимает одного или нескольких работников для выполнения индивидуальных рабочих заданий для участвующих в этой сети компаний-работодателей. Структура похожа на временный заемный труд, с той разницей, что работники регулярно сменяют работодателей и работают исключительно на этих работодателях, а само объединение работодателей не стремится получать прибыль. Эта форма найма относится только к наемным работникам. Более подробная информация о форме трудоустройства доступна [здесь](#).
- **Распределение работы (на несколько работников):** форма занятости, при которой один работодатель нанимает нескольких работников, но обычно только двоих, для совместного выполнения обязанностей на одной должности в течение полного рабочего дня. Это форма работы неполной занятости, цель которой состоит в том, чтобы обеспечить постоянную занятость на совместно занимаемой должности. Эта форма найма относится только к наемным работникам.
- **Работа по трудовым ваучерам:** Форма занятости, при которой трудовые отношения и связанные с ними выплаты основаны на разрешении (как правило, приобретенном у третьего лица, например, государственного органа), а не на трудовом договоре. В большинстве таких случаев работники имеют промежуточный статус между наемными работниками и самозанятыми лицами.
- **Временное руководство сотрудниками:** форма найма, при которой компания «сдает в аренду» работников другим компаниям временно и для определенной цели. Такая аренда персонала является основной целью компании-работодателя, но, в отличие от заемного труда, ее штат ограничен узкоспециализированными экспертами, которые направляются в принимающие компании для решения конкретной управленческой или технической задачи, или оказания помощи в экономически трудные времена. В отличие от традиционных механизмов срочной работы, временное руководство сотрудниками имеет некоторые элементы консультирования, но привлеченный эксперт имеет статус сотрудника, а не внешнего консультанта.
- **Нерегулярная работа:** форма занятости, при которой занятость не является стабильной и непрерывной, и работодатель не обязан регулярно предоставлять работникам работу, но имеет возможность вызывать их по требованию. Эта форма найма относится только к наемным работникам. Более подробная информация доступна [здесь](#). Существует два вида нерегулярной работы: а) **периодическая работа** предполагает, что работодатель привлекает работников на регулярной или нерегулярной основе для выполнения конкретной задачи, часто связанной с индивидуальным проектом. Этот вид занятости характеризуется срочным периодом, который предполагает либо выполнение задачи, либо выполнение работы в течение определенного количества рабочих дней. б) **работа по вызову** предполагает непрерывные трудовые отношения, поддерживаемые между работодателем и работником, но работодатель не обеспечивает работника работой на постоянной основе. Скорее, работодатель имеет возможность вызывать работника сотрудника по мере необходимости. Существуют трудовые договоры, в которых указывается минимальное и максимальное количество рабочих часов, а также так называемые «контракты с нулевым рабочим временем», в которых не указывается минимальное количество рабочих часов, и работодатель не обязан вызывать работника.

- **Дистанционная работа с использованием ИКТ:** организация или способ работы, характеризующиеся тем, что сотрудник (будь то наемный работник или самозанятый) работает в различных возможных местах за пределами помещений своего работодателя (например, дома, на территории клиента или «в дороге») с использованием современных технологий, таких как ноутбуки и планшетные компьютеры. Эта форма отличается от традиционной удаленной работы на дому в том смысле, что она еще менее «привязана к месту». Более подробная информация о форме трудоустройства доступна [здесь](#).
- **Работа через цифровую платформу:** соединение спроса и предложения на оплачиваемую рабочую силу с помощью онлайн-платформы или приложения. Компьютерные программы часто используются для соединения спроса и предложения.. Статус занятости не уточняется, но в большинстве случаев работник рассматривается как самозанятое лицо или фрилансер. Более подробная информация о форме трудоустройства доступна [здесь](#).
- **Работа с портфелями заказов:** заключение краткосрочных договоров с фрилансерами, самозанятыми лицами или индивидуальными предпринимателями, которые оказывают услуги большому количеству клиентов.
- **Совместная занятость:** определенные формы сотрудничества, выходящие за рамки традиционной цепочки поставок или отношений с деловыми партнерами. Существует три типа совместной занятости: а) «зонтичные» **организации** предлагают определенные административные услуги самозанятым лицам, такие как выставление счетов клиентам или решение налоговых вопросов; б) **коворкинг** предполагает совместное использование рабочего пространства, бэк-офиса и вспомогательных задач для самозанятых, фрилансеров или индивидуальных предпринимателей; в) **кооперативы** являются организациями, находящимися в совместной собственности и контролируемые демократическим способом, характеризуются интенсивным сотрудничеством между участниками в области производства, маркетинга и стратегического управления. Более подробная информация о кооперативах доступна [здесь](#).

Более подробную информацию можно найти в отчете Еврофонда [за 2015год](#) и [обновленной версии за 2020год](#).

Другие новые формы занятости

- **Удаленная работа на дому** - это организация занятости, при которой работник или самозанятое лицо полностью или частично работает удаленно из дома, используя современные технологии, такие как персональный ноутбук, смартфон или стационарный телефон. Среди самозанятых работников учитываются только те, кто работает удаленно в отношении отдельного производственного помещения, офиса или рабочего места. Концепция удаленной работы на дому также охватывает зависимых подрядчиков, которые работают в месте, отделенном от помещений основного клиента или поставщика, от которых они экономически зависят. Более подробную информацию о телеработе и работе на дому можно [найти здесь](#).
- **Гибридные рабочие места** - это физические рабочие места, которые были созданы для сочетания работы в офисе и удаленной работы. Некоторые работники выполняют свои рабочие задачи на рабочем месте, в то время как другие работают удаленно из дома или из другого места. Этот тип рабочего режима поддерживается работодателями для своих наемных работников или подрядчиков и исключает совместные рабочие места, которые совместно используют самозанятые работники, ведущие независимый бизнес.